

CONTRAT DE TRAVAIL Exécution – Licenciement – Inaptitude – Manquement à l’obligation de reclassement (non) – Manquement à l’obligation de sécurité résultant à l’origine de l’inaptitude – Absence de cause réelle et sérieuse.

COUR D’APPEL DE VERSAILLES (6^{ème} ch.) 14 avril 2015

B. contre Neopost France

Considérant qu’il résulte des pièces et conclusions des parties que Mme B. a été engagée, en qualité d’agent administratif, d’abord intérimaire, à compter du 1^{er} octobre 1991, par la société Opus Alcatel, puis par la société SMH Alcatel, avec reprise d’ancienneté et selon contrat à durée indéterminée, transféré, à compter du 1^{er} octobre 1992, à la société SMH Neopost et, à compter du 13 mars 1999, à la société Neopost France ;

Que cette dernière société a pour activité la location et la vente de machines à affranchir le courrier ; que, le 11 mai 2010, Mme B. a été victime d’un accident du travail, se bloquant le dos alors qu’en visite chez un client, elle tentait de sortir une machine à affranchir de son coffre de voiture ; que son état a été consolidé le 31 août 2011, avec un taux d’IPP de 10 % ;

Qu’à l’issue d’une unique visite de reprise, en date du 1^{er} septembre 2011, fondée sur le danger immédiat, le médecin a rendu un avis d’inaptitude de Mme B. au poste d’attachée commerciale ;

Que les délégués du personnel ont été consultés, le 20 octobre 2011, sur la procédure de reclassement suivie par l’employeur ; que, le 25 octobre suivant, la société Neopost France a convoqué Mme B. à un entretien préalable à son éventuel licenciement, fixé au 4 novembre, repoussé au 10 novembre à la demande de la salariée ; qu’à l’issue de cet entretien, où Mme B. était assistée par un membre du comité d’entreprise, la société Neopost France a notifié, le 17 novembre 2011, à Mme B. son licenciement pour inaptitude, avec impossibilité de reclassement ;

Qu’après avoir engagé devant la CPAM, puis le tribunal des affaires de Sécurité sociale une procédure en reconnaissance de la faute inexcusable de la société Neopost France – encore pendante à ce jour – Mme B. a saisi le Conseil de prud’hommes, le 23 mai 2012, afin de contester son licenciement ;

Que, par le jugement entrepris, le Conseil a débouté Mme B. de ses prétentions, estimant que, contrairement aux dires de cette dernière, la société Neopost France avait bien rempli son obligation de reclassement envers Mme B. ;

Considérant qu’au soutien de son appel, Mme B. fait valoir que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse, à raison de l’absence de consultation des délégués du personnel et du non-respect par l’employeur de son obligation de reclassement ;

Que Mme B. fonde aussi sa demande sur le manquement allégué de la société Neopost France à son égard, en rappelant que cette inexécution est à l’origine de son accident du travail – survenu le 11 mai 2010, en déchargeant une machine à affranchir chez un client – et de l’inaptitude qui s’en est suivie ;

Que l’appelante invoque, par ailleurs, la discrimination subie, selon elle, en raison de son état de santé, du fait de la société Neopost France et sollicite, à ce titre, l’octroi de dommages et intérêts pour manquement à la bonne foi contractuelle ;

Qu’enfin, Mme B. requiert également le paiement de dommages et intérêts pour le préjudice consécutif à la violation de l’obligation qui incombait à la société Neopost France de lui faire connaître par écrit les motifs s’opposant à son reclassement ;

Considérant que la société Neopost France conteste tous les manquements qui lui sont imputés, estimant la procédure de licenciement régulière et objectant que les demandes de réparation des préjudices de l’appelante, consécutifs à un accident du travail, ne peuvent être portées que devant le Tribunal des affaires de Sécurité sociale ;

Sur la procédure de licenciement pour inaptitude

Considérant que Mme B. invoque, comme fondement à l’absence de cause réelle et sérieuse de son licenciement, à la fois le défaut de consultation des délégués du personnel – obligatoire en matière de licenciement pour inaptitude d’un accidenté du travail – et l’inexécution de son obligation de reclassement par la société Neopost France, dans le cadre de ce licenciement ;

Que ces deux manquements, à les supposer caractérisés, ne sauraient impliquer, en effet, que le versement d’une seule indemnité au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse qu’ils justifient : qu’ils seront donc examinés successivement, étant toutefois rappelé qu’un seul d’entre eux peut suffire à caractériser un licenciement sans cause ;

Considérant que, s’agissant de la consultation des délégués du personnel, prescrite par l’article L1226-10 du Code de travail, Mme B. fait valoir que l’avis des délégués n’a pas été précédé d’informations suffisantes et qu’il a été recueilli lors d’une réunion ordinaire des délégués, sans ordre du jour préalable ; qu’elle produit les attestations de deux délégués en ce sens et conteste le procès-verbal de la réunion litigieuse, établi unilatéralement par la direction de l’entreprise ;

Considérant que la réunion litigieuse, tenue le 20 octobre 2011, a donné lieu à l’établissement d’un procès-verbal rédigé par la direction, qui ne saurait, pour ce seul motif, être dépourvu de force probante ;

Considérant que ce procès-verbal mentionne : « les délégués du personnel ont procédé au vote et émis un avis favorable à la procédure de reclassement à l’unanimité des présents » ;

Que si cet avis, tel qu’exprimé, n’emporte pas un agrément donné à la procédure suivie par l’employeur, il a néanmoins été recueilli par la société Neopost France,

et Mme B. ne peut soutenir que celle-ci n'aurait pas satisfait à son obligation en la matière ;

Considérant que, s'agissant du reclassement, Mme B. soutient que la société Neopost France n'a procédé à aucune tentative sérieuse de reclassement ;

Que la société Neopost France réplique, au contraire, qu'elle a vainement sollicité les sociétés de son groupe et que l'adaptation de Mme B. à tout nouveau poste aurait exigé une formation excédant ses propres obligations envers la salariée ;

Considérant, il est vrai, que la société Neopost France justifie, par les pièces produites, avoir précisément consulté les sociétés de son groupe sur d'éventuelles possibilités de reclassement de Mme B. en leur sein ; qu'elle a joint à ses demandes un profil professionnel utile et détaillé de l'appelante ; que les réponses reçues ont été négatives, à l'exception des trois postes proposés par la société Mailservices, celle-ci précisant toutefois que, s'ils étaient disponibles, ces postes ne correspondaient pas au profil de Mme B., comme il ressort, en effet, des fiches de postes jointes à la réponse ;

Considérant que si – à partir des registres du personnel, fournis par la société Neopost France pour la période de septembre à décembre 2011 – Mme B. fait état de divers postes qui se sont libérés, la société Neopost France objecte justement que ces postes nécessitaient une formation approfondie de l'appelante ou bien étaient, d'ores et déjà, pourvus en vertu de décisions antérieures ;

Considérant que la Cour approuve, en conséquence, les premiers juges d'avoir rejeté la contestation de son licenciement par Mme B. ;

Sur l'imputabilité de l'inaptitude de Mme B. à la société Neopost France

Considérant que, pour justifier l'absence de cause à son licenciement, Mme B. invoque aussi le fait que l'accident du travail à l'origine de son inaptitude est dû à l'inobservation par la société Neopost France de son obligation de sécurité ;

Que, plus précisément, Mme B. soutient que la hernie discale avec sciatique qui a justifié son inaptitude est consécutive à la manipulation faite par l'appelante qui, en démonstration chez un client d'une machine à mise sous pli, a sorti celle-ci à la main du coffre de son automobile et s'est ainsi blessé le dos ;

Considérant qu'il n'est pas contesté que Mme B. ne disposait d'aucun chariot lui permettant de soulever la machine et de faciliter ainsi cette manœuvre ; que les attestations produites par l'appelante démontrent, en outre, que le jour où est survenu l'accident du travail litigieux, Mme B. s'est vu refuser par l'un des services de l'entreprise l'emprunt d'un chariot, de sorte que ce sont deux collègues qui l'ont aidée à effectuer le chargement de la machine ;

Considérant que la société Neopost France conteste avoir commis un manquement quelconque et prétend que la discussion élevée à ce propos par Mme B., pour la première fois en cause d'appel, ne serait recevable que devant le Tribunal des affaires de Sécurité sociale, déjà saisi par Mme B. ;

Mais considérant, d'abord, que la juridiction prud'homale est seule compétente pour statuer sur la cause réelle et sérieuse du licenciement de Mme B., notamment au regard de l'exécution, ou non, par l'employeur de son obligation contractuelle de sécurité, dès lors que l'inexécution de cette obligation est à l'origine de l'inaptitude fondant le licenciement ;

Et considérant, ensuite, que la société Neopost France prétend, certes, avoir mis à disposition des commerciaux, comme Mme B., des outils permettant de déplacer les machines dans le cadre des démonstrations et une information rappelant que « *des chariots sont disponibles dans toutes les agences* » ;

Qu'elle ajoute que ses salariés disposaient, en outre, des services d'un transporteur et qu'elle a invité les intéressés à privilégier les présentations sur ordinateur aux présentations réelles ;

Or, considérant que les attestations versées aux débats par la société Neopost France sont conçues en termes généraux et n'énoncent que des principes en matière de mise à disposition de matériel pour les commerciaux ; qu'en tout état de cause, il ne résulte d'aucune de ces attestations que chaque commercial aurait disposé, ou pouvait disposer facilement, d'un chariot lui permettant de sortir de son véhicule les machines vendues par la société Neopost France, comme celle de 45 kilos environ, manipulée lors de son accident par Mme B., d'après l'attestation de M. C. A. produite par l'appelante ;

Que les attestations concordantes versées par Mme B. se rapportent, elles, aux faits du 11 mai 2010, lorsque Mme B. a recherché en vain un chariot pour charger sa machine dans son coffre de voiture, s'est vu refuser l'emprunt d'un chariot par une salariée de l'entreprise et n'est parvenue à transporter la machine dans son coffre que grâce à l'aide de deux collègues, témoignant dans leurs attestations de ces diverses difficultés essayées par Mme B. ;

Considérant qu'il apparaît ainsi indiscutable que, ce 11 mai 2010, Mme B. n'a pas pu se procurer le chariot ou tout autre moyen qui lui aurait épargné de devoir manipuler la lourde machine qu'elle emportait chez un client et qu'à son arrivée, ainsi dépourvue de tout moyen pour extraire la machine de son coffre, elle a dû procéder elle-même et elle seule à cette extraction, déclenchant par là, la blessure et la hernie discale à l'origine de son inaptitude ;

Que le geste dommageable ainsi accompli par Mme B. était effectué pourtant dans le strict cadre de l'exécution habituelle de ses obligations contractuelles par l'appelante ; que l'absence de tout dispositif permettant aux salariés de transporter aisément les lourdes charges avec lesquelles ils travaillaient, sans devoir faire appel à leur seule force physique, traduit un manquement de la société Neopost France dans l'exécution de son obligation de protection de la santé de son personnel et de prévention des risques en cette matière ;

Que, si le Tribunal des affaires de Sécurité sociale est seul compétent pour dire si ce manquement constitue une faute inexcusable, la Cour est en mesure de juger que le manquement imputable à la société Neopost

France, directement à l'origine de l'inaptitude qui justifie le licenciement de la salariée, rend ce licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ; que Mme B. est dès lors bien fondée en sa demande tendant à percevoir une indemnité de ce chef qui, aux termes de l'article L1226-15 du Code du travail, ne peut être inférieure à 12 mois de salaire ;

Considérant qu'au regard de son ancienneté de vingt ans au sein de la société Neopost France et de l'absence de nouvel emploi retrouvé ce jour, la Cour estime qu'une somme de 60 000 € indemniserait justement le préjudice consécutif, pour Mme B., à la rupture de son contrat de travail ;

Sur l'absence de bonne foi et la discrimination à raison de l'état de santé (...)

Sur les dommages et intérêts en vertu de l'article L1226-12 du Code du travail

Considérant qu'en vertu de cet article, l'employeur qui notifie à un salarié son licenciement pour inaptitude doit préalablement lui faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement ; que ce manquement peut être à l'origine d'une responsabilité de l'employeur si le salarié justifie d'un préjudice ;

Considérant qu'en l'espèce, la société Neopost France n'établit pas, ni ne prétend avoir satisfait aux exigences du texte précité ; que cette omission est d'autant plus regrettable que la société Neopost France avait reçu des réponses à ses recherches de reclassement qui devaient être communiquées à la salariée ;

Qu'en cet état, la Cour dispose des éléments pour évaluer à 1 000 € l'indemnité réparatrice du préjudice causé, de ce chef, à l'appelante ;

PAR CES MOTIFS

Infirmes le jugement entrepris, sauf en ce que le Conseil de prud'hommes a débouté Mme B. de sa demande de dommages et intérêts pour discrimination et mauvaise foi de la société Neopost France ;

L'infirmes pour le surplus et statuant à nouveau,

Condamne la société Neopost France à payer à Mme B. la somme de 60 000 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et la somme de 1 000 € de dommages et intérêts en vertu de l'article L. 1226-12 du Code du travail ;

Condamne la société Neopost France au paiement de la somme de 3 000 € au profit de Mme B., en vertu des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile, ainsi qu'aux dépens de première instance et d'appel.

(Mme Bézio, prés. – M^{es} Derrendinger, Ribeiro, av.)

Note (1).

La solution retenue dans cet arrêt de Cour d'appel présente une nouvelle voie pour la contestation des licenciements pour inaptitude (2). Les juges estiment, en l'espèce, que l'employeur a satisfait à son obligation de reclassement, ce qui était discutable, puisqu'il était notamment (2 bis) fait valoir en demande, sans être contredit, que ce dernier ne justifiait pas avoir sollicité le Sameth et l'Agefiph, lesquels peuvent proposer une aide à l'employeur, souvent gratuite, pour le maintien dans l'emploi. Certes, l'obligation de reclassement n'est pas une obligation de résultat, comme le rappellent systématiquement les défendeurs. Mais il importe de rappeler qu'une obligation de moyens, visée aussi comme une « obligation générale de prudence et de diligence » (3), constitue une obligation significative (4). Il suffit pour le demandeur de justifier de ce que le débiteur n'a pas appliqué les soins et capacités qu'il est légitime d'attendre « normalement ». Or, il ne semble pas illégitime d'attendre d'un employeur qu'il sollicite effectivement au moins un organisme spécialisé dans le maintien dans l'emploi. Mais les juges étaient, sans doute, intéressés par un raisonnement plus original pour parvenir au même résultat.

Ainsi, tout en retenant que l'employeur avait satisfait à son obligation de reclassement, la Cour d'appel retient une absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, parce que l'inaptitude découlait d'un état de santé qui est lui-même imputable à un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat. Il ne s'agit là que d'une application de principes posés par la Cour de cassation (5). Cette voie peut offrir des perspectives intéressantes, spécialement lorsque l'inaptitude est d'origine professionnelle. En effet, dans ce cas, il appartient à l'employeur de démontrer que la survenance de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle est étrangère à tout manquement à son obligation de sécurité (6). Autrement dit, dès lors que l'inaptitude est d'origine professionnelle, la charge de la preuve du respect de l'obligation de sécurité pèse sur

(1) L'auteur de ces lignes appartient au cabinet qui défendait la salariée.

(2) pour une présentation d'ensemble : P. Ménétrier, « L'inaptitude médicale du salarié », RPDS 2015 p. 83 ; Précis Dalloz de *Droit du travail*, 2014, § 334-336.

(2 bis) sur la procédure de consultation des délégués du personnel concernant le reclassement d'un accident du travail, v. not. Soc. 25 mars 2015, n° 13-28.229, Dr. Ouv. 2015 p. 296 n. A. Mazières.

(3) Cornu, *Vocabulaire juridique*.

(4) V. not. les développements de F. Héas, Dr. Ouv. 2015 p. 335.

(5) Cass. Soc. 29 mai 2013, n° 12-18.485 : « volume anormal de travail imposé au salarié » à l'origine d'un manquement à l'obligation de sécurité de résultat.

(6) Cass. Soc. 28 mai 2014, n° 13-12.485.

(7) Allocations de chômage, RSA, arrêts de travail... et souvent, en pratique, quelques années après le licenciement, pensions d'invalidité, y compris pour les victimes d'AT-MP.

l'employeur. La solution peut sembler sévère, mais il faut garder à l'esprit que l'absence de maintien dans l'emploi des salariés devenus inaptes a un coût considérable pour la société française (7).

L'efficacité de cette voie est d'autant plus marquante, en l'espèce, que la Cour d'appel s'est prononcée sans attendre l'issue de la procédure pendante devant les juridictions des affaires de Sécurité sociale, concernant l'action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur. Mais, si elle est remarquable, cette pratique n'en est pas moins logique, dès lors, d'une part, que la Cour de cassation réserve l'indemnisation de l'absence de cause réelle et sérieuse d'un licenciement, ou encore de la perte injustifiée de l'emploi, à la compétence exclusive de la juridiction prud'homale, et, d'autre part, que le manquement à l'obligation de sécurité de résultat est une notion bien plus large que la notion de faute inexcusable (8). Pourtant, en pratique, devant les juridictions du fond, en présence d'accident de travail ou de maladie professionnelle donnant lieu à des actions judiciaires, il n'est pas rare qu'un sursis à statuer soit prononcé. Cela est certainement contraire aux prises de position de la Cour de cassation, qui admet, dans certains domaines, une compétence conjointe des juridictions prud'homales et des juridictions des affaires de Sécurité sociale. C'est le cas en matière d'existence ou non de contrat de travail, au point que l'arrêt fondateur de 1996 sur le lien de subordination juridique a été rendu à l'occasion d'un contentieux relevant des juridictions des affaires de Sécurité sociale (9). Ce mouvement paraît dicté par cette exigence de célérité de la justice, exigence bien malmenée aujourd'hui dans les faits, par le manque de moyens alloués à ce service public. Rappelons qu'il en est de même sur le point de savoir si l'origine de l'inaptitude doit recevoir la qualification d'accident du travail ou de maladie professionnelle, élément qui doit être tranché par le juge prud'homal lui-même, sans

aucun égard, d'ailleurs, pour les décisions prises par les CPAM (10). Toujours est-il qu'une fois le sursis à statuer prononcé, les recours sont très restreints et peu efficaces, ce qui est sans doute regrettable. La voie la plus efficace consiste bien souvent à solliciter la révocation du sursis aussi souvent qu'un élément factuel ou juridique peut le justifier.

Arnaud Olivier, Avocat au Barreau de Paris

(8) Comme cela ressort de la simple lecture des chapeaux utilisés dans les décisions statuant en matière de faute inexcusable depuis 2002 : Cass. Soc. 11 avril 2002, n° 00-16.535 : « *En vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers ce dernier d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les accidents du travail ; Le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L. 452-1 du Code de la Sécurité sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver* ». On se reportera aux actes du colloque *Préjudices et indemnisation en droit social*, reproduits au Dr. Ouv. juill. 2015, not. à M. Keim-Bagot « Les atteintes à la santé - Réflexions sur l'ordonnement des préjudices ».

(9) Cass. Soc. 13 novembre 1996, pourvoi n°94-13.187, publié au Bulletin, RPDS 1997 p.90 n. L. de La Pradelle, rendu dans le cadre d'un contentieux URSSAF.

(10) Cass. Soc., 9 juin 2010, pourvoi n°09-41.040, publié au Bulletin ; Cass. Soc. 17 juillet 1996, pourvoi n°93-43.641 ; et spécialement Cass. Soc. 10 juillet 2002, pourvoi n°00-44.796, publié au Bulletin.